

Sygn. akt **III AUa 1988/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 sierpnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Wiesława Stachowiak

Sędziowie: SSA Iwona Niewiadowska-Patzer

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans (spr)

Protokolant: st.sekr. sąd. Alicja Karkut

po rozpoznaniu w dniu 19 sierpnia 2015 r. w Poznaniu

sprawy **M. K.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanego : K. U. prowadzącego działalność pod nazwą Firma (...) K. U. z siedzibą w W.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji M. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 18 lipca 2014 r. sygn. akt VIII U 4881/13

oddala apelację.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Wiesława Stachowiak	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer
-------------------------------------	-------------------------	-------------------------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 września 2013r., nr (...), znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P., stwierdził, że **M. K.** jako pracownik zatrudniony u płatnika składek K. U. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu) od dnia 01.03.2013 r. Jednocześnie organ rentowy uznał postanowienie umowy o pracę odnośnie wysokości wynagrodzenia w okresie od 01.03.2013 r. za nieważne, przyjmując jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – kwotę 1.600,00 zł - równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że nie kwestionuje faktu wykonywania pracy przez M. K., lecz osiągnięcie przez nią rażąco wysokiej podstawy wymiaru składek.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódła ubezpieczona, zastępowana przez zawodowego pełnomocnika, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji w części, a mianowicie w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od 01.03.2013r. w kwocie zgłoszonej przez płatnika składek, tj. 9.000,00 zł oraz o zasądzenie na rzecz odwołującej kosztów postępowania, odwołująca wskazała, że wynagrodzenie za pracę na rzecz pracodawcy K. U. – właściciela firmy (...) - zostało ustalone w sposób adekwatny do rodzaju stanowiska oraz powierzonych jej obowiązków.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o oddalenie odwołania. Na uzasadnienie swojego stanowiska organ przytoczył argumentację prawną i faktyczną zaprezentowaną w zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 18 lipca 2014 r. wydanym w sprawie prowadzonej pod sygnaturą VIII U 4881/13 Sąd Okręgowy w Poznaniu zmienił zaskarżoną decyzję o tyle, że przyjął, jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych kwotę 3.650,06zł, równą przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej (pkt 1 wyroku), w pozostałym zakresie oddalił odwołanie (pkt 2 wyroku) oraz zasądził od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3 wyroku).

Podstawę powołanego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

K. U. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu od dnia 15 sierpnia 2002 roku na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Dotychczas jej wykonywanie skupiało się przede wszystkim na terenie W.. W okresie od sierpnia 2002 roku do stycznia 2013 roku płatnik dwukrotnie dokonywał zawieszenia prowadzenia działalności gospodarczej. Od dnia 15 stycznia 2013 roku zainteresowany zdecydował się na ponownie podjęcie działalności, tym razem w formie sklepu ogólnie – spożywczego, który uruchomił w P. przy ul. (...). Wznowienie działalności opierało się na wykorzystaniu przez zainteresowanego środków własnych, głównie oszczędności. Z tego powodu w początkowym okresie ponosił on przede wszystkim wydatki i koszty, stąd prowadzona przez niego firma wykazywała w pierwszych miesiącach straty. Prowadzone przez K. U. kalkulacje oraz wyniki ekonomiczne pozwoliły mu po ok. 3 miesiącach działalności sklepu na podjęcie decyzji o zatrudnieniu pracowników, w szczególności osoby, która zarządzałaby sklepem, nadzorowała jego funkcjonowanie i pracę zatrudnionych w nim osób, po to, aby zainteresowany mógł zająć się uruchamianiem kolejnego punktu sprzedaży.

Sytuacja finansowa K. U. w zakresie prowadzonej w 2013r. działalności przedstawiała się w momencie przeprowadzonej przez ZUS kontroli następująco:

- za miesiąc styczeń 2013 r. – strata 95.354,02 zł, luty 2013 r. – strata 9.130,77 zł, marzec 2013 r. – strata 15.924,85 zł, kwiecień 2013 r. – dochód 8.339,75 zł, maj 2013 r. - dochód 2.866,31 zł, czerwiec 2013 r. – dochód 16.738,49 zł, lipiec 2013 r. – strata 594,68 zł. Ostatecznie w informacji o wysokości dochodu/straty z pozarolniczej działalności gospodarczej za rok podatkowy 2013 K. U. wykazał przychód w kwocie łącznej 1.277.317,43 zł, koszty jego uzyskania w wysokości 1.175.688,53 zł, oraz dochód ostateczny w kwocie 101.628,90 zł.

W zakresie prowadzenia spraw podatkowych, ubezpieczeniowych i księgowych zainteresowany korzysta z obsługi fachowego biura.

K. U. prowadząc firmę (...) zatrudnił od marca 2013r. trzech pracowników, w tym dwóch na umowę zlecenie z wynagrodzeniem 9,00 zł netto za godzinę.

Od dnia 01.03.2013r. została zatrudniona przez K. U. odwołująca M. K., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika sklepu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 9.000,00 zł brutto. Do ubezpieczeń społecznych zgłoszona została w dniu 11.04.2013r.

Zainteresowany prowadząc własną firmę we wcześniejszym okresie, pracował jednocześnie na umowy o pracę oraz na zlecenie, m.in., jako kierownik marketu, a także jako kierownik regionalny ds. sprzedaży i miał z tego tytułu doświadczenia, obserwacje i kontakty z różnymi osobami związanymi z handlem, na różnych szczeblach (w tym z menadżerami i kierownikami sklepów). Te obserwacje spowodowały, że zdecydował się na zatrudnienie osoby, która będzie posiadała odpowiednie kwalifikacje i umiejętności, przy czym bardziej zależało mu na znalezieniu osoby, która dysponowała tzw. „miękkimi” umiejętnościami – tj. zdolnościami interpersonalnymi z klientami czy pracownikami, zaangażowaniem, wysoką motywacją, asertywnością, potrafiącą kierować zespołami ludzkimi, a w mniejszym zakresie znającą się na technicznej stronie prowadzenia sklepu, gdyż zamierzał osobiście taką osobę wyszkolić i odpowiednio przygotować. Tym warunkom odpowiadała w jego ocenie odwołująca, z którą miał wcześniej kontakt (lata 2011/2012) z racji wykonywania pracy konsultanta na rzecz firmy (...), na rzecz której pracowała także na zlecenie M. K. - jako instruktor fitness. Obserwował wówczas jej umiejętności związane z podejściem do klienta czy zaangażowaniem w pracy. Kolejny raz strony spotkały się w okresie, gdy M. K. pracowała w charakterze selekcionera w klubie – dyskotece. Podczas następnych spotkań K. U. zdecydował się przedstawić odwołującej swoją propozycję zatrudnienia jej w charakterze kierownika sklepu, który uruchomił w P.. Strony zaprezentowały swoje warunki i oczekiwania, w tym również w zakresie ustalenia wynagrodzenia. Zainteresowany miał przy tym świadomość, że proponowana przez niego praca miała zupełnie inny charakter od tego, czym zajmowała się w ostatnim czasie odwołująca, jednakże zapewnił ją o planowanym szkoleniu i bezpośrednim przygotowaniu na miejscu - w sklepie, aby jak najlepiej wdrożyła się do pracy na proponowanym stanowisku. W zakresie wysokości wynagrodzenia zainteresowany zgodził się na kwotę 9.000,- zł brutto miesięcznie, uznając, że jest to kwota, którą będzie w stanie wypłacać odwołującej, przy uwzględnieniu sytuacji finansowej firmy, perspektyw jej rozwoju, zakresu powierzanych odwołującej obowiązków, a także realiów w zakresie wysokości wynagrodzeń kierowników marketów z regionów (...), (...) czy (...), tj. regionów w których działał wcześniej jako kierownik ds. sprzedaży. Poza tym wynagrodzenie pokrywać miało koszty odwołującej związane z korzystaniem z wybranego środka lokomocji do realizowania wyznaczonych obowiązków, gdyż nie przewidywał możliwości przydzielenia odwołującej samochodu służbowego. Ostatecznie M. K. propozycję zainteresowanego przyjęła, kierując się także tym, że samodzielnie w tym czasie wychowywała córkę, a praca w klubie wymagała zapewnienia jej opieki szczególnie wieczorem i w nocy. Ponadto odwołująca brała pod uwagę, że miała już wcześniej do czynienia z pracą w sklepie, gdyż w latach 2002-2004 pracowała jako sprzedawca w sklepie prowadzonym przez sp. z o.o. (...), a także jako sprzedawca w latach 1999-2000 w sklepie (...) należącym do firmy (...). Nadto odwołująca stwierdziła, że zaproponowana jej praca pozwoli godzić zatrudnienie i naukę, gdyż w tym czasie podjęła studia w systemie niestacjonarnym na kierunku fizjoterapii w Wyższej Szkole (...) w P..

Odwołująca M. K. liczy obecnie (...) lata, posiada wykształcenie średnie z maturą, posiada także uprawnienia jako instruktor rekreacji ruchowej fitness – ćwiczenia siłowe i w nowoczesnych formach gimnastyki, a także licencję zawodnika i sędziego klasy okręgowej w boksie. W ramach wcześniejszego zatrudnienia, poza pracą sprzedawcy wykonywała też pracę jako kelner, kukielczarka oraz pracownik administracyjno – biurowy, prowadziła także własną działalność w zakresie fitness-u (2012r.). Dokumentacja zgłoszeniowa w zakresie podstawy wymiaru składek z okresów jej zatrudnienia jako pracownika i na podstawie umowy zlecenia wykazuje, iż dotychczas uzyskiwane wynagrodzenia odwołującej nie przekraczały kwoty 2.200 zł miesięcznie.

W związku z zajmowanym stanowiskiem kierownika sklepu, M. K. została przeszkolona przez szkoleniowca (...) w zakresie obsługi portalu tejże firmy oraz programu sprzedażowego. Szkolenie to prowadzone było nieodpłatnie i na tę okoliczność pracownik nie otrzymał żadnego dokumentu potwierdzającego odbycie szkolenia. W okresie marzec-kwiecień 2013 r. szkolenia z zakresu obowiązków kierownika sklepu prowadził też pracodawca – K. U.. Szkolenia te odbywały się trzy-cztery godziny dziennie i obejmowały zagadnienia co do funkcjonowania sklepu i jego odpowiedniego wyglądu. M. K. od początku zatrudnienia podjęła działania w zakresie realizacji powierzonych jej obowiązków oraz wskazań przekazanych w ramach szkolenia pracodawcy, sprawowała nadzór nad podlegającymi jej pracownikami, wdrażała się w kontakty z dostawcami i kontrahentami, zamawiała towar, podpisywała faktury itp. Jej obecność w pracy potwierdzana była na liście obecności.

Do umowy o pracę dołączony został sporządzony na piśmie zakres czynności M. K., zgodnie z którym należało do niej m.in. rozliczanie kasjerów, współpraca z dostawcami regionalnymi, zamawianie towaru, odprowadzanie pieniędzy do banku, obsługa kasy fiskalnej, wyjazdy po towar, układanie towaru na półkach, szkolenie i motywowanie pracowników, kontrolowanie pracowników, kontrolowanie przydatności towaru, dostarczanie dokumentów do księgowej, wprowadzanie dokumentów do systemu i programu sprzedażowego.

Odwołująca nie posiadała pisemnej odpowiedzialności za powierzone mienie, gdyż w sklepie samoobsługowym, jakim był sklep prowadzony przez zainteresowanego, taka odpowiedzialność nie mogła być nałożona na kierownika sklepu, jednak ustalona kwota wynagrodzenia, w ramach ustnych ustaleń stron, miała uwzględniać także ten aspekt obowiązków odwołującej i odpowiedzialność za towar znajdujący się w sklepie o wartości ok. 150.000,- zł.

W momencie przyjęcia do pracy w firmie (...), odwołująca przedstawiła zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania zatrudnienia na stanowisku kierownika sklepu (zaświadczenie lekarza medycyny pracy z 28.02.2013r.), pomimo, że choruje ona na przewlekłą chorobę neurologiczną (Zespół (...)) – zapalenie wielokorzeniowe – nerwowe, zdiagnozowane w 2008r., które w warunkach silnego stresu czy obciążenia fizycznego może objawiać się bólami korzeniowymi, zaburzeniami rytmu serca, niedowładem kończyn czy niewydolnością oddechową. Dotychczas jednak, w szczególności w związku z wykonywaniem pracy w charakterze instruktora fitness, schorzenie to nie stwarzało problemów w życiu i funkcjonowaniu odwołującej. Objawy tej choroby nasiliły się w okresie drugiej, nieplanowanej ciąży odwołującej.

Od dnia 23.04.2013 r. M. K. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Według diagnozy lekarza ginekologa prowadzącego, ciąża była zagrożona poronieniem.

Pracodawca dokonał wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz za czas niezdolności do pracy od 23 kwietnia do 25 maja 2013 r. Otrzymane wynagrodzenie odwołująca potwierdziła na listach płac.

Od czasu niezdolności do pracy M. K. płatnik nie zatrudnił innej osoby na stanowisku kierownika sklepu. Powrócił do samodzielnego zarządzania sklepem przy ul. (...) i na razie zrezygnował z uruchamiania kolejnego sklepu.

Sąd Okręgowy wskazał na podstawie jakich dowodów ustalił powyższy stan faktyczny oraz dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego, wskazując którym dowodom i zeznaniom świadków Sąd dał wiarę i w jakim zakresie, a którym odmówił tego przymiotu. Sąd wskazał także, iż oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadków pracowników ZUS wskazanych przez pozwanego organ rentowy, jako że w jego ocenie dowód ten był zbędny i niewnoszący nic nowego do ustaleń prowadzonych w sprawie.

Mając na uwadze powyżej ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie poza sporem jest to, że odwołująca w okresie od 1 marca 2013 r. świadczyła pracę u K. U.. Kwestia sporna sprowadzała się do ustalenia, czy organ rentowy posiada kompetencje do kwestionowania wysokości wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem oraz czy zasadnie określił dla M. K. - w związku z jej zatrudnieniem u K. U. - podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1.600,00 zł.

Rozstrzygając spór Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności wskazał, że ugruntowane jest już w judykaturze stanowisko, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1442 – dalej ustawa systemowa) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 k.c., co wynika z treści art. 86 ust. 1 i 2 ustawy systemowej. Zatem mimo, iż strony stosunku prawnego mają oczywiście prawo do kształtowania treści zawieranej umowy zgodnie z zasadą swobody umów wyrażoną w art. 353¹ k.c. według swego uznania, to jednak treść i cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się jego właściwości, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Tym samym nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być ocenione

jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki między stronami, ale i szersze, m.in. w zakresie ubezpieczeń społecznych. Dlatego też musi respektować nie tylko interes jednostki, ale i interes publiczny. Ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia może być zatem uznane za niezgodne z zasadami współżycia społecznego, jeśli jego celem jest uzyskanie korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że wynagrodzenie za pracę ustalone dla odwołującej w umowie z dnia 01.03.2013r. nie było usprawiedliwione, a przy analizie szerokich aspektów zatrudnienia odwołującej, nie można uznać go także za wynagrodzenie godziwe i właściwe. Zdaniem Sądu Okręgowego, trudno bowiem nie oceniać w ten sposób wynagrodzenia ustalonego w wysokości 9.000,00 zł miesięcznie w sytuacji, gdy odwołująca nie posiada wykształcenia w zakresie pełnionej funkcji kierownika sklepu, ani tym bardziej w zakresie handlu – posiada jedynie wykształcenie średnie i licencję zawodnika oraz sędziego bokserskiego, a także uprawnienia instruktora fitness – czym w ostatnim czasie zasadniczo się zajmowała, a w związku z czym podjęła także dalsze kształcenie na studiach z fizjoterapii. Nawet przy uwzględnieniu, że ponad 10 lat wcześniej, wykonując obowiązki sprzedawcy w innym sklepie, nabrała doświadczenia w tym zawodzie, to trudno uznać, że było to doświadczenie dostateczne do wykonywania w 2013r. stanowiska kierowniczego i to w sklepie prowadzącym samoobsługową sprzedaż artykułów spożywczych.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że dotychczas odwołująca – wykonując pracę sprzedawcy czy choćby pracownika administracyjno – biurowego, otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie nieprzekraczającej 1.500 zł. a także na to, że początkowy okres jej zatrudnienia stanowić miał przede wszystkim okres jej wdrożenia i przeszkolenia przez pracodawcę do wykonywania czynności na tym stanowisku, więc nieznanne były jeszcze efekty samodzielnych działań odwołującej, nawet przy przyjęciu jej znacznego zaangażowania. Również rodzaj powierzonych odwołującej obowiązków nie uzasadniał - w ocenie Sądu - tak wysokiego wynagrodzenia i to już we wstępnym okresie jej zatrudnienia. M. K., jak i zainteresowany K. U., nie wskazali bowiem żadnych dodatkowych, konkretnych działań i czynności, jakie miałyby wykonywać odwołująca w przyszłości w związku z ustaleniem wysokości jej wynagrodzenia na przyjętym poziomie.

Sąd Okręgowy wskazał także na to, że w okresie bezpośrednio poprzedzającym zatrudnienie odwołującej, działalność zainteresowanego wykazywała głównie stratę finansową. Wyjaśnienia zainteresowanego, iż poziom wynagrodzenia dla kierowników sklepów i marketów w regionie kształtował się w tym czasie na poziomie przekraczającym nawet 10.000 zł miesięcznie, nie były dla Sądu przekonywujące przy uwzględnieniu, że na otwartym rynku pracy panują zasady konkurencji, stąd zainteresowany jako przedsiębiorca, kierujący się realiami finansowymi własnej działalności, winien podjąć działania zmierzające do zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika sklepu, z wynagrodzeniem bardziej odpowiadającym możliwościom finansowym firmy.

W ocenie Sądu Okręgowego, wynagrodzenia ustalonego przez strony w spornej umowie nie można uznać za właściwe, także w sytuacji, gdy pozostali pracownicy zatrudnieni przez K. U. w tym samym czasie, pracujący bezpośrednio w kontakcie z klientem, a także przy obsłudze kasy, jak również w pewien sposób odpowiedzialni za towar (bo zajmujący się jego wykładaniem, sortowaniem, wydawaniem klientom itp.), otrzymywali -pracując na umowę zlecenia - 9 zł netto za godzinę, co w miesiącu dawało kwotę wynagrodzenia na poziomie ok. 1.600,- zł.

Powyższe ustalenia, w ocenie Sądu Okręgowego, stanowiły podstawę do przyjęcia, że zakwestionowana przez pozwanego organ rentowy wysokość płacy zasadniczej ustalonej przez strony nie jest w pełni ekwiwalentna do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej i planowanej do realizacji pracy odwołującej, nie odzwierciedla także jej kwalifikacji i kompetencji, jak i nie jest płacą odpowiednią przy uwzględnieniu sytuacji finansowej firmy.

Sąd Okręgowy przyjął, iż całościowa analiza zaoferowanego i zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż ustalone przez strony w porozumieniu ustalającym warunki pracy i płacy wynagrodzenie na poziomie 9.000,00 zł brutto miesięcznie, w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe. Nie mniej realia przedmiotowej sprawy dają jednak podstawę do przyjęcia jako sprawiedliwego miernika poziomu wynagrodzenia należnego odwołującej, wynagrodzenia na poziomie 3.650,06 zł, tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej obowiązującego w 2013r. W ocenie Sądu jest to bardziej odpowiedni

poziom wynagrodzenia niż przyjęty przez pozwanego w zaskarżonej decyzji, w szczególności przy uwzględnieniu, że odwołująca miała wykonywać pracę na stanowisku kierowniczym, a zatem konieczne było zróżnicowanie jej płacy, choćby w stosunku do poziomu wynagrodzenia uzyskiwanego przez pozostałych pracowników sklepu, którzy – jak już wskazano to wyżej – na umowę zlecenia mogli zarobić miesięcznie do 1.600 zł.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. oraz cyt. przepisów prawa materialnego, Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w pkt. 2, rozstrzygając jak w sentencji wyroku w pkt. 1, a w pozostałym zakresie odwołanie oddalił jako nieuzasadnione i nieudowodnione przez skarżącą w toku niniejszego postępowania.

O kosztach zastępstwa procesowego objętych punktem 3 wyroku, należnych odwołującej, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 12 ust 2 w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Powyższy wyrok został zaskarżony przez odwołującą M. K. reprezentowaną przez fachowego pełnomocnika.

Zaskarżając wyrok w części w jakiej Sąd oddalił odwołanie M. K., apelujący wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) pominięcie okoliczności, mające znaczenie dla sprawy, tj. brak powiadomienia zainteresowanego o nadpłacie,

b) błędną ocenę zeznań odwołującej i zainteresowanego, poprzez ich zakwestionowanie w części, w której wskazywali wysokość ustalonego wynagrodzenia, mimo że nie ma do tego żadnych podstaw.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 6 k.c. poprzez niewłaściwe obciążenie stron ciężarem dowodu, polegającym na obciążeniu powódki dowodem na zwolnieniu pozwanego z wykazania, jakie wynagrodzenie jest adekwatne do pracy powódki i zwolnieniu z obowiązku obalenia domniemania zgodności umowy o pracę z prawem.

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 58 § 2 k.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na stwierdzeniu nieważności umowy o pracę w zakresie, w jakim przewiduje wynagrodzenie ponad 3 650,06 zł.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę pkt. 1 zaskarżonego wyroku i ustalenie, że przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych to kwota 9 000,00 zł i uchylenie pkt. 2 wyroku, a także zasądzenie od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje :

Wniesiona apelacja odwołującej M. K. nie zasługiwała uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności mając na względzie podniesione zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że Sąd Okręgowy dokonał rzetelnej i trafnej oceny przeprowadzonych dowodów i ocena ta nie wykracza poza ramy określone przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Zważyć należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że postawienie zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącą stronę stanu faktycznego przyjętego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżąca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że Sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 roku w sprawie I CKN 1169/99, z 10 kwietnia 2000 roku w sprawie V CKN 17/2000).

Wbrew stanowisku przedstawionemu w treści apelacji, przeprowadzona przez Sąd Okręgowy ocena dowodów zgromadzonych w przedmiotowym postępowaniu odpowiada regułom określonym przepisami art. 233 § 1 k.p.c., a wszystkie przeprowadzone dowody zostały przez Sąd Okręgowy omówione w sposób obiektywny, rzetelny i wszechstronny. W tej ocenie, Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się niekonsekwencji i jakiegokolwiek sprzeczności. Zgodzić się należy z apelującą, że z materiału dowodowego wynika, że wykonywała ona pracę na rzecz zainteresowanego K. U., który był jej pracodawcą. Kwestia ta była w przedmiotowej sprawie bezsporna. Spór sprowadzał się do oceny czy ustalona w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia skarżącej była adekwatna do zakresu obowiązków i czynności przez nią wykonywanych. Postępowanie dowodowe i rozważania Sądu Okręgowego zmierzały zatem w kierunku ustalenia czy wysokość wynagrodzenia, była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to było ekwiwalentne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Przeprowadzona przez Sąd I instancji ocena materiału dowodowego była logiczna i wszechstronna. Sąd Apelacyjny w pełni ją podziela, albowiem apelująca nie podważyła skutecznie jej prawidłowości. Nie sposób przyjąć, że Sąd Okręgowy dokonał selektywnej oceny zeznań świadków w sytuacji, gdy Sąd wyjaśnił którym zeznaniom dał wiarę, a którym odmówił tego przymiotu. Należy wskazać, że za wiarygodne Sąd uznał te zeznania, które znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Słusznie Sąd Okręgowy przyjął, że w realiach sprawy nie sposób przyjąć za wiarygodne zeznania K. U., który wskazywał, iż z doświadczenia życiowego wie, że pracownik na stanowisku kierowniczym w sklepie zarabia ok. 10.000 zł i w górę. Okoliczność ta nie została bowiem poparta żadnym dowodem.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny wskazuje, że reguły dowodzenia w procesie cywilnym nakładają na każdą stronę postępowania obowiązek przedstawienia dowodów (art. 3 k.p.c.). Z kolei ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Stąd też na odwołującej ciąży obowiązek przedstawienia dowodów dla udowodnienia spornych okoliczności. (art. 232 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I CKU 45/96, OSNC 1997 r., nr 6-7, poz. 76).

W przedmiotowej sprawie sporną okolicznością była wysokość wynagrodzenia na poziomie 9.000,00 zł brutto, przyznanego M. K., a ustalonego umową zawartą z K. U. w dniu 1.03.2013 r. Apelująca błędnie przyjmuje, że to na organie rentowym ciąży obowiązek wykazania, jakie wynagrodzenie na stanowisku zajmowanym przez odwołującą jest adekwatne do zakresu jej obowiązków i kwalifikacji. W przedmiotowym postępowaniu to odwołująca kwestionowała bowiem ustalenia organu rentowego, który przyjął w zaskarżonej decyzji, że adekwatnym wynagrodzeniem za pracę odwołującej będzie kwota 1.600,00 zł, czyli w wysokość równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Zatem to na odwołującej ciąży obowiązek wykazania na jakim poziomie kształtuje się wynagrodzenie osób piastujących stanowisko kierownika sklepu. Nie stanowi adekwatnego dowodu wyłącznie oświadczenie pracodawcy odwołującej, który wskazywał, że z doświadczenia życiowego wie, że wynagrodzenie kierowników sklepów kształtuje się na poziomie 10.000 zł. Poza tym oświadczeniem, które stanowi tylko subiektywną ocenę zainteresowanego, odwołująca nie przedłożyła żadnego dowodu, z którego wynikałoby, że rzeczywiście kierownik sklepu samoobsługowego uzyskuje wynagrodzenie na wskazanym poziomie.

Sąd Apelacyjny przypomina, że zadaniem Sądu jest ocena czy argumenty każdej ze stron znajdują racjonalne poparcie i uzasadnienie w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Apelacyjny stwierdza zatem, że Sąd Okręgowy wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego logiczne wnioski, które należy uzasadnić i nie zachodzi w sprawie wskazana w treści apelacji sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału. Sprzeczność taka ma miejsce jedynie wówczas, gdy rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest sprzeczne z tymi istotnymi dla rozstrzygnięcia okolicznościami, które Sąd ustalił w toku postępowania albo gdy wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności, albo wreszcie, gdy Sąd przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy. Przez okoliczności w powyższym rozumieniu należy rozumieć okoliczności faktyczne, leżące u podstaw rozstrzygnięcia. Nie zachodzi owa sprzeczność, gdy Sąd poczynił ustalenia faktyczne w sposób zgodny z przywołanymi regułami w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, a jedynym zarzutem apelującej strony jest odmienna interpretacja tego materiału dowodowego.

Odpowiadając na kolejny zarzut apelującej, która wskazuje, iż Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach pominął istotną okoliczność, a mianowicie, że organ rentowy nie poinformował dotychczas płatnika składek o zaistniałej nadpłacie, wskazać należy, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy, w której jak już wskazywano - istota sporu sprowadzała się do oceny czy wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 1.03.2013 r. pomiędzy M. K. (pracownikiem) a K. U. (pracodawcą) na poziomie kwoty 9.000,00 zł brutto, jest zgodna z zasadami współzycia społecznego – decyzja o zmianie wysokości podstawy wymiaru składek nie jest jeszcze prawomocna, stąd zrozumiałym jest, że organ rentowy nie może na obecną chwilę ustalić wysokości ewentualnie powstałej nadpłaty i zawiadomić o tym płatnika. Dopiero po uprawomocnieniu rozstrzygnięcia, w którym zostanie określona wysokość podstawy wymiaru składek, kolejnym krokiem będzie określenie wysokości powstałej nadpłaty i dopiero w tym momencie zastosowanie znajdą przepisy art. 24 ust. 6 lit. a-g ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

Przechodząc do głównego zarzutu naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 2 k.c., polegającego na stwierdzeniu nieważności umowy o pracę, Sąd Apelacyjny wskazuje, że w błędzie jest apelująca, zdaniem której powyższy przepis nie znajduje zastosowania w przedmiotowej sprawie.

Zwrócić należy uwagę, że ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na to, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.), (por.: uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. akt II UZP 2/05, OSNP Nr 21 z 2005 r. poz. 338).

Z uwagi na powyższe stwierdzić należy z całą stanowczością, że w przedmiotowej sprawie organ rentowy miał prawo do weryfikacji zawartej umowy o pracę z dnia 01.03.2013 r. pomiędzy K. U. (pracodawcą), a M. K. (zatrudnioną), na podstawie której odwołująca za wykonywaną pracę miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 9.000,00 zł brutto i dokonać oceny czy postanowienia umowy były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Ustalenie bowiem w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Jak już wskazywano powyżej, w sprawie należało ustalić, czy wysokość wynagrodzenia zaproponowanego odwołującej za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść

art. 13 k.p. stwierdzić należy, iż oczywistym jest, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco za wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90).

Z uwagi na powyższe, brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy uwydatnił bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Tym samym względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna budzić jakichkolwiek wątpliwości. Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Sąd Apelacyjny zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji zaprezentowanym w uzasadnieniu wyroku, że mimo, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można by im było - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, które wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Apelacyjny wskazuje, iż mimo to, że strony stosunku prawnego zgodnie z treścią art. 353¹ k.c. mają autonomię w kształtowaniu treści umowy i pracodawca ma prawo ustalać wysokość wynagrodzenia za świadczoną pracę zgodnie z własnym uznaniem i możliwościami finansowania, to nie oznacza to jednak, że umówienie się na wypłatę wynagrodzenia wyższego niż godziwe, czyli niebędące rzeczywistym odzwierciedleniem jakości świadczonej pracy jest dopuszczalne - nawet jeśli ustalenia odnośnie wynagrodzenia zostały poprzedzone rozmowami i są wynikiem kompromisu między stronami umowy. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega bowiem ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny.

Mając zatem na uwadze zakres obowiązków odwołującej, sposób oraz okres ich wykonywania, a także poziom kwalifikacji odwołującej, stwierdzić należy, że wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie z dnia 1.03.2013 r. pomiędzy M. K. a K. U. nie była adekwatna i zasadna. Zainteresowany powierzył odwołującej wykonywanie między innymi następujących czynności: rozliczanie kasjerów, współpraca z dostawcami, zamawianie towaru, odprowadzanie pieniędzy do banku, szkolenie, motywowanie i kontrolowanie pracowników, wprowadzanie dokumentów do systemu i programu sprzedażowego. Zważyć jednak należy, że odwołująca nie posiadała niezbędnych kwalifikacji do wykonywania powierzonych jej czynności. M. K. nigdy wcześniej nie kierowała zespołem pracowników, ani nie prowadziła szkoleń dla pracowników w branży spożywczej - wręcz sama potrzebowała niezbędnego szkolenia. Nie

sposób bowiem przyjąć, że krótki epizod jako sprzedawca, praktycznie dziesięć lat przed podjęciem zatrudnienia u zainteresowanego, pozwala na stwierdzenie, że odwołująca posiadała należyte doświadczenie w branży handlowej. Zważyć należy, że odwołująca ma wykształcenie maturalne i dopiero rozpoczęła studia na kierunku niezwiązanym z zajmowanym stanowiskiem, nadto większość kariery zawodowej związana była z fitnesssem. Sąd odwoławczy, podobnie jak Sąd Okręgowy, ma na uwadze to, że celem zainteresowanego było tzw. „wyszkolenie pracownika”, zatem nieistotne było dla niego to, że odwołująca nie miała doświadczenia w branży handlowej, a liczyły się tzw. „miękkie umiejętności”, które w ocenie zainteresowanego odwołująca posiadała. Okoliczność ta jednak nie uzasadnia w ocenie Sądu tego, aby ustalać wysokość wynagrodzenia pracownika niedoświadczonego na poziomie porównywalnym z wysokością wynagrodzenia pracownika doświadczonego w tej branży, a do tego zarządzającego znacznie większym zespołem ludzi, niż odwołująca. Mimo, iż w sprawie nie zostało wykazane w jakich przedziałach ustalane jest wynagrodzenie kierowników sklepu samoobsługowego, Sąd z doświadczenia życiowego jest w stanie wywnioskować, że wynagrodzenie na tak wysokim poziomie uzyskują zazwyczaj pracownicy doświadczeni, kierownicy sklepów wielkopowierzchniowych, a nie małych sklepów samoobsługowych, którzy podejmują się wykonywania tej funkcji po raz pierwszy. Sąd Apelacyjny nie kwestionuje zdolności interpersonalnych odwołującej, które - jak wynika z zeznań zainteresowanego - były głównym powodem zatrudnienia odwołującej. Należy jednak uwzględnić fakt, że odwołująca nie mając doświadczenia w pracy kierownika sklepu, wszystkiego musiała uczyć się od zainteresowanego K. U.. Tym samym jeśli rzeczywiście celem zainteresowanego było zatrudnienie odwołującej do tzw. „przyuczenia”, logicznym jest to, że rozsądny pracodawca, najpierw ustaliby z pracownikiem wysokość wynagrodzenia na poziomie niższym, niż znane z doświadczenia życiowego, przeciętne wynagrodzenie uzyskiwane przez osoby na podobnym stanowisku, posiadające doświadczenie w handlu. Uzasadniony jest zatem pogląd, że racjonalny pracodawca, nawet jeśli pracownik posiada pożądane przez pracodawcę cechy i umiejętności, osobie nieposiadającej kwalifikacji i doświadczenia proponuje na początek niższe wynagrodzenie i umowę na czas określony, albo na okres próbny, po to aby ocenić i sprawdzić, czy pracownik sprostą stawianym mu wymaganiom i oczekiwaniom. Ewentualnie w późniejszym czasie w celu docenienia starań i pracy danego pracownika, zasadnym jest przyznanie mu wyższego wynagrodzenia.

Mając powyższe na uwadze, z uwagi na nikłe doświadczenie odwołującej i nieposiadanie kwalifikacji do wykonywania powierzonych jej zadań, brak było - w ocenie Sądu Apelacyjnego – podstaw do zatrudnienia zainteresowanej na tymże stanowisku kierownika sklepu, od razu na umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w wysokości 9.000 zł brutto. Z tych względów, mając na uwadze wskazane powyżej mierniki wynagrodzenia Sąd Apelacyjny stwierdza, że zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, wskazującym na to, iż wynagrodzenie przyznane odwołującej za świadczoną przez nią pracę było wygórowane i nie było adekwatne do wykonywanych obowiązków pracowniczych. Pamiętać bowiem należy, że z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Biorąc zatem pod uwagę omówione wyżej okoliczności niniejszej sprawy, uzasadnionym jest twierdzenie, iż ustanowienie w zakwestionowanej umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, takimi jak: zasada solidaryzmu ubezpieczonych i zasada interesu publicznego oraz uznawanymi w kulturze społecznej wartościami jak: etyka, moralność i uczciwość. Sprzeczny z zasadami współżycia społecznego jest także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu wysokości rażąco wygórowanego wynagrodzenia, aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych.

Poprzez swoją sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się niegodziwością celu czy zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych, postanowienia umowy o pracę zawyżające wysokość wynagrodzenia odwołującej nie były ważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i jako zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie mogły stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jednakże wobec faktu, iż bezspornie odwołująca świadczyła pracę na rzecz zainteresowanego, który mógł w ramach swobody umów ustalić wysokość wynagrodzenia na poziomie w jego ocenie adekwatnym do jakości świadczonej pracy, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu I instancji, który zmienił zaskarżoną decyzję o tyle, że przyjął za podstawę wymiaru składek

- wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce rynkowej. Przyznanie odwołującej minimalnej wysokości wynagrodzenia prowadzić mogłoby do podobnej sytuacji, jak przyznanie wynagrodzenia w wygórowanej wysokości, tj. wynagrodzenie byłoby niegodziwe. Przyjmując zatem kryterium godziwości, Sąd Apelacyjny uznał za zasadne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, który jako podstawę wymiaru składek przyjął wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku 2013. Powyższe znajduje swoje uzasadnienie również w tym, że odwołująca zajmowała kierownicze stanowisko i nie można wysokości przyznanego jej wynagrodzenia równać z wysokością wynagrodzenia uzyskiwanego przez szeregowych pracowników zatrudnionych u zainteresowanego na umowę zlecenie, zwłaszcza, że z pewnością wysokość wynagrodzenia kierownika w sklepie samoobsługowym w gospodarce wolnorynkowej, kształtuje się na znacznie wyższym poziomie niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania, wobec uznania, że zarzuty apelacyjne były bezzasadne, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu złożonej w niniejszej sprawie apelacji.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Wiesława Stachowiak	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer
-------------------------------------	-------------------------	-------------------------------